

2023-UNAT-1342, AAL

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a rejeté l'appel. L'UNAT a constaté qu'AAL avait été avisé de la nécessité pour elle de retourner au poste de remise des droits, ainsi que des opportunités suffisantes de demander des congés de maladie. Cependant, elle n'a pas demandé de congés de maladie, et elle n'est pas retournée au travail, ne laissant aucune option à l'administration autre que de la placer sur Slwop. Elle n'a pas non plus témoigné qu'il y avait des «circonstances personnelles convaincantes» afin d'engestion de la décision de lui permettre de continuer à se télécharger de l'extérieur de son poste officiel. L'UNAT a en outre constaté que l'UNT ne s'est pas trompé pour constater que l'AAL n'était pas médicalement nécessaire pour télétravailler, ni qu'AAL n'avait pas d'exemption médicale. En outre, à la lumière du cadre juridique applicable, le refus de la demande de télétravail était accompagné de manière appropriée par écrit de sa non-approbation, qui comprenait le soin de garantir que le télétravail ne se traduit pas par des demandes supplémentaires sur d'autres collègues qui avaient besoin de repos et la récupération, car ils n'avaient pas eu l'occasion de quitter la station pour une période considérable, comme le prescrit par l'article 3.5 de ST / SGB / 2019/3. L'UNAT a en outre rejeté la réclamation de l'AAL selon laquelle le fait que le SRO a rejeté la recommandation d'hébergement raisonnable, bien qu'il ait été précédemment accordé par un DMOSH UNHQ et la mission, était la preuve d'une discrimination inappropriée et étrange envers elle. L'unité médicale n'a pas eu de compétence pour accorder une telle autorisation, qui incombait au superviseur d'AAL. En outre, les raisons fournies par AAL ont été raisonnables, car elles se rapportaient aux besoins opérationnels de la station de service et au type de travail effectué par AAL. Il n'y a donc eu aucune erreur dans la conclusion de l'UNDT selon laquelle il n'y a eu aucun abus de pouvoir discrétionnaire dans le refus continu des demandes de télétravail au cours desquelles AAL a été placé sur SLWP (en attendant son visa) et par la suite sur SLWOP (après la délivrance du visa). L'UNAT a en outre conclu que l'ANDT ne s'est pas trompé en concluant que l'AAL n'était pas soumis à la discrimination.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Avant l'UNDT, AAL, un ancien officier de protection de l'enfant P-3 qui avait quitté sa mission de difficultés pour des raisons médicales a contesté le refus de son droit de congé de maladie, son placement sur SLWOP, l'abus de discrétion de l'administration pour la placer sur SLWP et SLWOP " Au lieu de fournir un logement raisonnable en raison de sa vulnérabilité médicale et de lui permettre de travailler »affirmant que les décisions prises par son manager et la mission étaient également de nature discriminatoire. L'UNDT a rejeté la demande. L'UNDT a trouvé l'application non à la créance en pièces et sans moments dans d'autres parties. Quant à l'affirmation d'AAL selon laquelle l'administration avait abusé de son pouvoir discrétionnaire en la plaçant sur SLWP et par la suite sur SLWOP "au lieu de fournir un logement raisonnable en raison de sa vulnérabilité médicale et de lui permettre de travailler", l'ANDT a constaté qu'Aal avait été placé sur SLWP pendant qu'elle J'attendais que son visa puisse voyager à son poste de service et sur Slwop après avoir obtenu son visa. L'UNDT n'a trouvé aucun mérite dans l'argument d'AAL selon lequel elle avait été privée de son droit de travail, car elle a été invitée à travailler dans son poste et n'est pas médicalement tenue de se télévisier. Enfin, l'UND a rejeté l'affirmation d'AAL selon laquelle les décisions prises par son manager et la mission étaient également de nature discriminatoire. L'UNDT a noté qu'une politique mondiale de rotation avait été mise en œuvre universellement dans la section, ce qui a entraîné le retour de différents membres du personnel au poste de fonction de remplacer et de soulager d'autres, ainsi que de garantir une présence cruciale sur le terrain. Le rôle d'AAL en tant que responsable de la protection de l'enfance avait besoin d'une présence sur le terrain et que le télétravail n'était pas approprié pour les fonctions de son rôle. Le record a clairement montré que la raison était vraie et qu'Aal avait la même discrétion que les autres membres de son équipe. L'UNDT a constaté qu'aucune des décisions contestées n'était illégale et, en tant que telle, AAL n'avait droit à aucun des remèdes qu'elle demandait. Aal a fait appel.

Principe(s) Juridique(s)

Bien qu'il n'y ait pas de droit à des dispositions de travail flexibles, ils doivent être considérés favorablement «où les exigences de service le permettent». Les membres du personnel devraient demander l'approbation écrite de leurs

gestionnaires pour se prévaloir des accords de travail flexibles.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

Applicants/Appellants

AAL

Entité

N/A

Numéros d'Affaires

2022-1708

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

9 Mai 2023

President Judge

Juge Halfeld

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Congé spécial (avec ou sans solde)

Prestations et droits

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2019/2